

Discriminations dans l'accès à l'emploi public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle



Laetitia Challe, Yannick L'Horty,
Pascale Petit et François-Charles Wolff

CCFP – 4 juillet 2018



Rappels des résultats de la campagne de testing 2015-2016

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Une seule campagne de testing avait été jusqu'à présent réalisée dans le secteur public (Bunel et al. 2016) sur la base de 1086 offres d'emploi testées entre octobre 2015 et avril 2016,

3 professions examinées, dans le public et dans le privé : responsable administratif (cat. A), technicien de maintenance (cat. B), aide soignante (cat. C)

2 critères de discrimination investigués distinctement : l'origine signalée par la consonance française ou maghrébine du prénom et du nom et la réputation du lieu de résidence (QPV ou non).

3 principaux résultats :

1/ La FP ne présentait pas globalement de meilleurs résultats en matière de pratiques non discriminatoires que les recruteurs du privé.

2/ Absence de preuve statistique de pratiques discriminatoires dans les recrutements dans la FPE (ce qui ne signifie pas qu'il n'en existe pas); en revanche, nous avons mis en évidence des discriminations à l'embauche liées à la réputation du lieu de résidence et à l'origine dans la FPT et dans la FPH.

3/ Le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la FPT ne permettait pas de garantir un accès égal à l'emploi public : on observait des discriminations dans les recrutements des contractuels et des fonctionnaires titulaires après un concours.



Problématique du testing 2018

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Notre objectif : réaliser une nouvelle campagne de testing 2 ans après, en élargissant les critères de discrimination.

On s'intéresse désormais non seulement à l'origine et à la réputation du lieu de résidence, mais également au sexe et à l'orientation sexuelle suggérée à travers une activité extraprofessionnelle mentionnée dans le CV.



Les 13 testings publiés sur les liens entre orientation sexuelle et accès à l'emploi

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Référence	Territoire	Année collecte	Signal	Nb d'offres testées	Candidatu res par offre	Candidatu res envoyées	Hom me	Fem me
Barry (1981)	Canada	1979	Ass.	163	1	163	Oui	Oui
Weichselbaumer (2003)	Autriche	2000	Ass.	613	2	1226	Oui	Oui
Hebl (2002)	Texas	2000	Signe	42	2	84	Oui	Oui
Tilcsick (2011)	7 Etats US	2005	Ass	1769	2	3538	Oui	Non
Drydakis (2009)	Grece	2007	Ass	1714	2	3428	Oui	Non
Drydakis (2011)	Grece	2008	Ass	1057	2	2114	Non	Oui
Bailey <i>et al.</i> (2013)	4 villes US	2010	Ass	1536	3	4608	Oui	Oui
Ahmed et al (2013)	Suède	2011	Ass + conj	3996	1	3996	Oui	Oui
Drydakis (2014)	Chypre	2012	Ass	2263	2	4526	Oui	Oui
Pattachini (2015)	Italie	2012	Ass	531	4	2124	Oui	Oui
Weichselbaumer (2015)	Munich et Berlin	2012	Ass	1066	1	1066	Non	Oui
Baert 2015	Belgique	2013	Conj	576	1	576	Non	Oui
Drydakis (2016)	UK	2013	Ass	5549	2	11098	Oui	Oui



Enseignements des testings publiés

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Territoires couverts : Etats-Unis (plusieurs Etats et plusieurs grandes villes), Autriche, Canada, Grèce, Suède, Chypre, Italie, Allemagne, Belgique et RU.

Au total, les résultats paraissent contrastés selon les études :

- Pour les hommes, les tests concluent à une discrimination dans 10 territoires sur les 19 où des testings ont été réalisés.
- Pour les femmes, les tests concluent à une discrimination dans 6 territoires sur les 15 où des testings ont été réalisés.

Présentation des résultats synthétiques sur les graphiques ci après
(en bleu les écarts statistiquement significatifs, en vert les écarts non significatifs dus à des écarts ou des échantillons trop petits).

Enseignements des testings publiés (sur les gays)

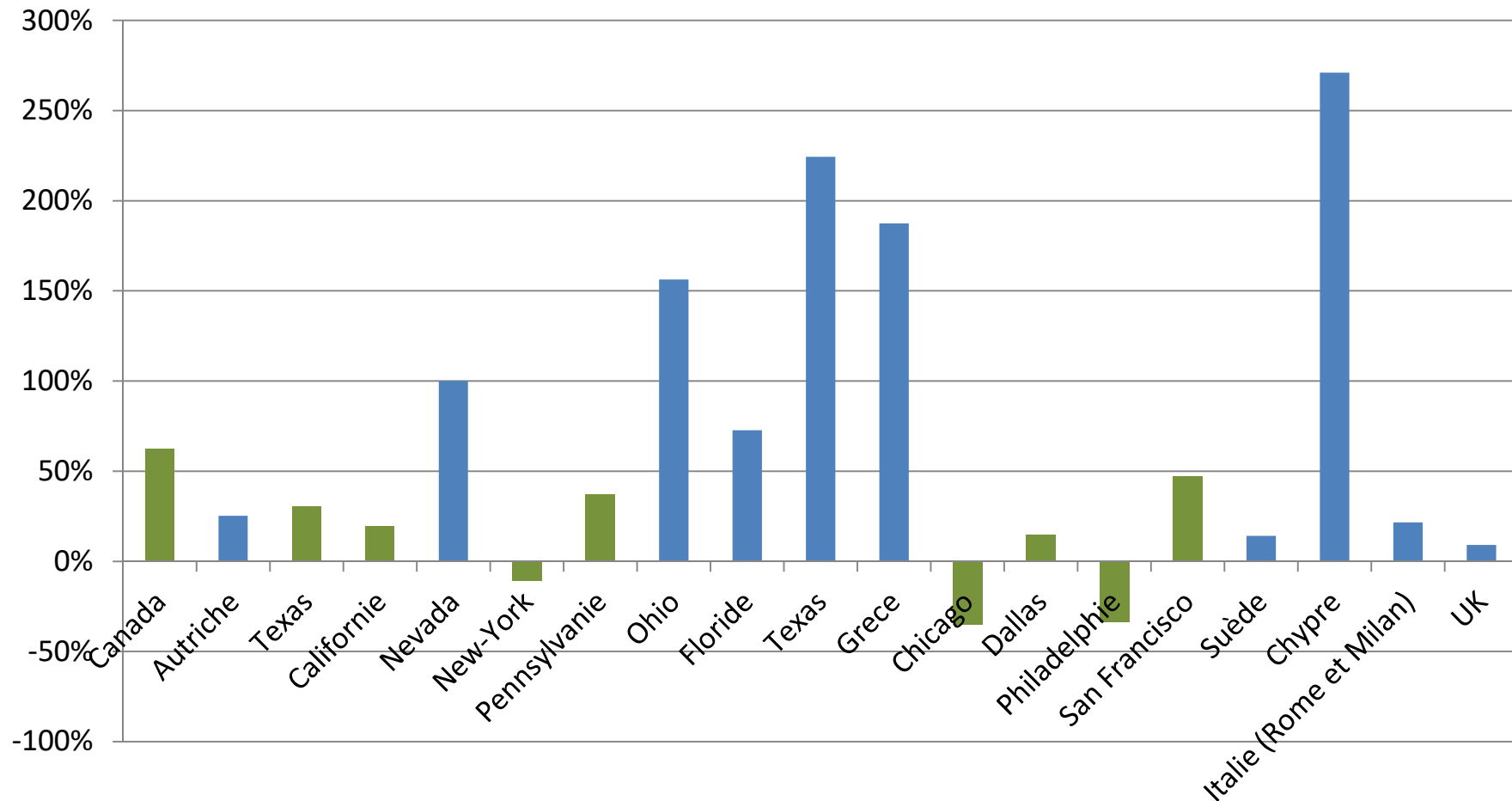
Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Ecart du taux de succès d'une candidature hétérosexuelle relativement à une candidature homosexuelle (HOMMES)



Enseignements des testings publiés (sur les lesbiennes)

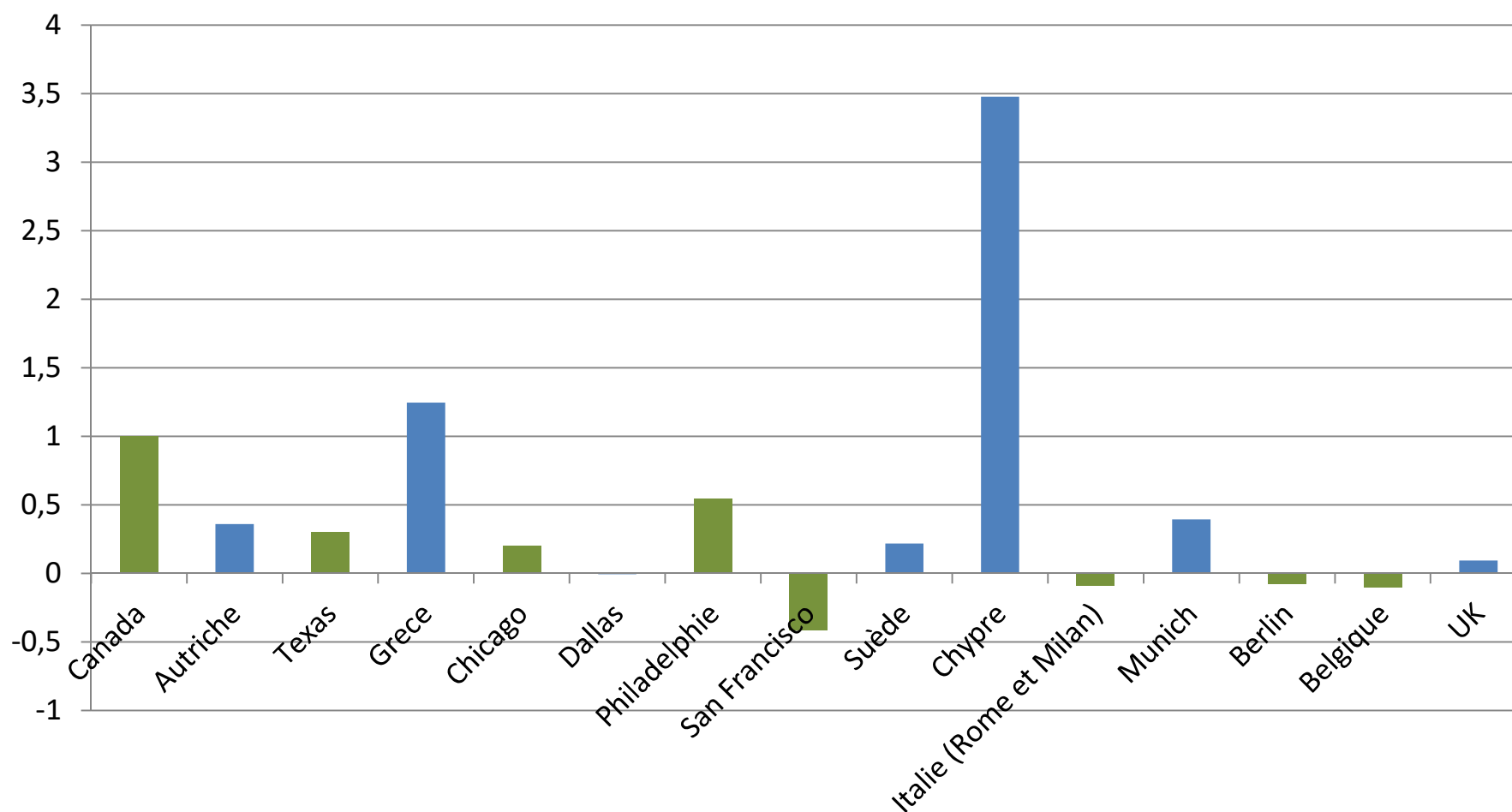
Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Ecart du taux de succès d'une candidature hétérosexuelle relativement à une candidature homosexuelle (FEMMES)



Les 5 étapes d'un testing

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Etape 1 : Sélection de quelques professions

Etape 2 : Construction de candidatures fictives (CV et lettres de motivation), parfaitement similaires, crédibles et pertinentes relatives à ces professions. Une seule distinction significative entre ces candidatures : l'origine, la réputation du lieu de résidence, le sexe et un signal d'orientation sexuelle.

Etape 3 : Réponse à de nombreuses offres d'emploi en envoyant les candidatures fictives (collecte des données).

Etape 4 : Collecte des retours des employeurs (invitation ou non à un entretien d'embauche), construction d'une base de données pour chaque profession testée.

Etape 5 : Traitements statistiques permettant d'examiner s'il existe une discrimination. Puisque seuls l'origine, la réputation du lieu de résidence, le sexe et un signal d'orientation sexuelle distinguaient ces candidatures aux mêmes offres d'emploi, tout écart significatif d'invitation à un entretien est imputable à une discrimination.

Portée du testing

Mesure fine et précise des discriminations à l'embauche, en neutralisant toutes les autres raisons pouvant expliquer une inégale répartition des emplois (autocensure des candidats qui postulent sur des offres différentes, différences de compétences dans les candidatures constatées par l'employeur mais pas par le statisticien, etc.)

Limite du testing

Mise en œuvre particulièrement lourde, nécessitant des choix...

- quelques professions testées
- un profil particulier de candidat (âge, niveau de qualification, niveau d'expérience, etc.)
- quelques motifs de discrimination examinés parmi les 22 reconnus par le droit
- quelques mois de collecte des données

=> un testing fournit des preuves de l'existence de discriminations à l'embauche, mais il ne fournit pas une mesure représentative de ces discriminations.

Sélection de 2 professions en tension

Responsable administratif (catégorie A) [sexe modal : les hommes]

Aide soignante (catégorie C) [sexe modal : les femmes]

On retient donc 2 des 3 professions de la campagne 2016.

Pour chaque profession, on construit de toutes pièces 5 candidatures fictives (CV et LM) :

Un candidat de sexe modal portant un prénom et un nom à consonance française et résidant dans un quartier neutre (candidat de référence).

Un candidat de sexe modal portant un prénom et un nom à consonance maghrébine et résidant dans un quartier neutre.

Un candidat de sexe modal portant un prénom et un nom à consonance française résidant dans un quartier politique de la ville (QPV).

Un candidat de sexe modal portant un prénom et un nom à consonance française, résidant dans un quartier neutre (candidat de référence) et indiquant sa participation à l'organisation des Gay Games de Paris en août 2018.

Un candidat de sexe non modal portant un prénom et un nom à consonance française et résidant dans un quartier neutre.

Similarité des candidatures

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

L'origine, la réputation du lieu de résidence, le sexe, le signal d'orientation sexuelle sont les seules différences significatives.

Les 5 candidatures sont similaires en termes de...

- *Âge* (entre 31 et 33 ans), *mobilité, situation familiale, nationalité française.*
- *Diplôme* (master CCA pour les responsables administratifs, Diplôme d'Etat pour les aides soignantes), obtenu en province.
- *Parcours* : débuté en province; actuellement en CDI dans une entreprise du secteur privé, où ils occupent tous les 5 les mêmes fonctions, mêmes expériences passées dans les même types d'établissements (dont au moins une expérience comme contractuel dans le public).
- *Compétences professionnelles* (détaillées dans le CV), linguistiques, informatiques.
- *Loisirs* (standards et impersonnels).

Pas de photographie dans les CV

Chaque CV est accompagné d'une lettre de motivation succincte, sans élément distinctif.

Les éléments de différenciation portent sur la présentation des CV, la formulation des LM, les villes de province où les candidats ont débuté leur carrière, l'identité des précédents employeurs.

Permutation des supports de candidature entre les candidats pendant le testing.



Champ retenu

- Secteur privé : emplois en CDD et en CDI
- Fonction publique : emplois de **contractuel** (pour les 2 professions, dans les 3 versants de la Fonction Publique) ; emplois de **titulaire** dans une collectivité territoriale pour les responsables administratifs (on mentionne dans ce cas dans les 5 CV la réussite au concours d'attaché territorial en 2016).

Envoi des candidatures

- Prospection quotidienne des sites Internet d'offres d'emploi.
- Candidatures par courriels (les 5 candidatures en réponse à une offre d'emploi sont envoyées sur deux jours consécutifs, dans un ordre aléatoire) ou par courrier postal le même jour.

Collecte des réponses des recruteurs

(courriels ou appels téléphoniques)

- Une réponse « positive » si invitation formelle à un entretien ou demande de renseignements complémentaires sur la candidature.
- Une réponse « négative » si rejet formel ou absence de réponse.

Taille et composition de l'échantillon

Introduction
Protocole
Résultats
Conclusion et discussion

Au total, 653 offres d'emploi testées (chaque employeur testé au plus une fois), soit 3265 candidatures envoyées (5x653) entre septembre 2017 et mars 2018.

Répartition des offres d'emploi testées

	Responsables administratifs	Aides Soignant(e)s
Total	386 offres	267 offres
Privé	58%	71,50%
Public	42%	28,50%
FPE	35%	2,60%
FPH	5,50%	43,40%
FPT	59,50%	54%

La quasi-totalité des offres de responsables administratifs dans la FPT sont ouverte à des titulaires.

Une forte sélectivité des employeurs

Globalement, 31% des offres de RA ont fait l'objet d'une réponse positive à au moins l'un des 5 candidats fictifs (contre 74% pour les AS). Proportion plus forte dans la FP que dans le privé pour les responsables administratifs (37%), et comparable dans les deux secteurs pour les AS.

Parmi les employeurs qui ont contacté au moins un candidat fictif,

- Plus forte sélectivité des employeurs du privé pour les RA (47% d'entre eux ne contactent qu'un seul des 5 candidats; contre 11 % dans la FP).
- Plus forte sélectivité des employeurs du public pour les AS (30% d'entre eux ne contactent qu'un seul des 5 candidats; contre 15 % dans le privé).

Les employeurs sont donc sélectifs dans le privé et dans la FP : ils contactent rarement les 5 candidats fictifs. Les candidatures étant similaires à l'exception de l'origine, du lieu de résidence, du sexe et du signal d'orientation sexuelle, ce choix devrait être aléatoire en l'absence de discrimination et globalement, sur un grand nombre d'offres, les 5 candidats devraient avoir des taux d'accès comparables aux entretiens.

Inégalités de traitement pour les candidat homosexuels

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Globalement le public est moins sélectif que le privé pour les responsables administratifs (les candidats fictifs ont deux fois plus de chances d'être contactés que dans le privé). Mais ce résultat s'explique surtout par la FPT où les taux de succès globalement sont les plus élevés pour les deux professions.

Des différences de traitement apparaissent à l'encontre du candidat signalant son orientation sexuelle à travers sa participation à l'organisation des Gay Games :

- ❑ Le nombre de réponses positives est plus faible dans chaque profession pour les candidats homosexuels (mais différence non significative)
- ❑ Le nombre total de contacts est plus faible pour les candidats homosexuels. L'écart est significatif à 5% pour les aides-soignantes : 1,71 contacts par réponse positive pour les LGBT vs 1,92 pour les candidats neutres. Cet écart n'est significatif que dans le privé.
- ❑ Le temps de réponse est plus élevé pour le candidat homosexuel : 14,5 jours contre 10,9 pour le candidat neutre, dans le public.

Absence de discrimination sur le taux de réponse

Introduction
Protocole
Résultats
Conclusion et discussion

Pour autant, si l'on se focalise sur le taux de réponse positive, nous ne mettons pas en évidence de discrimination à l'embauche significative à l'encontre du candidat signalant son orientation sexuelle à travers sa participation à l'organisation des Gay Games, ni pour un homme (responsable administratif), ni pour une femme (aide-soignante).

L'accès à un entretien d'embauche est globalement comparable pour le candidat de référence et le candidat suggérant son homosexualité dans les deux professions testées, dans les secteurs public (quelle que soit la FP) et privé.

Taux d'accès à un entretien (en %)

	Adm-Public	AS-Public	Adm-Privé	AS-Privé
Référence	28,2	44,7	10,8	52,4
Homosexuel(le)	25,8	44,7	10,3	50,8
Ecart	-2,4	0	-0,5	-1,6
Proba critique	0,249	1	0,848	0,641

Discriminations sur les autres critères

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

On compare les taux d'accès aux entretiens sur les mêmes offres des 4 candidats potentiellement discriminés relativement au candidat de référence.

Aucune discrimination statistiquement significative ne peut être établie dans la FP, considérée dans son ensemble, malgré le fait que le taux de succès du candidat maghrébin soit inférieur à celui du candidat de référence dans les deux professions.

Mais lorsque l'on ventile les résultats selon les FP, on trouve des discriminations selon l'origine, pour le RA dans la FPT et pour l'AS dans la FPH.

Dans le secteur privé en revanche, discrimination significative en faveur du sexe non modal sur les offres de RA et en défaveur du candidat d'origine maghrébine sur les offres d'AS.

Discriminations sur les autres critères (suite)

Introduction
Protocole
Résultats
Conclusion et discussion

Nous trouvons une discrimination significative...

- À l'encontre du candidat maghrébin dans la FPT parmi les responsables administratifs (écart de 7,2 points de %, significatif au seuil de 10%).
- À l'encontre du candidat maghrébin dans le privé parmi les aides soignants (écart de 10,5 points de %, significatif au seuil de 1%).
- En faveur du candidat de sexe non modal (femme), parmi les responsables administratifs dans le secteur privé (écart de 6,2 points de %, significatif au seuil de 5%).
- En faveur du candidat résidant en QPV dans la FPE, parmi les responsables administratifs (écart de 5,2 points de %, significatif au seuil de 10%).

Taux d'accès à un entretien d'embauche (en %)

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

	Responsable administratif	Aide soignante
Secteur privé		
Candidat de référence	10,7	52,3
Candidat vivant en QPV	13,0	53,4
Candidat d'origine maghrébine	9,8	41,8
Candidat au sexe non modal	17,0	54,4
Candidat signalant une orientation sexuelle	10,3	50,7
Fonction Publique		
Candidat de référence	28,2	44,7
Candidat vivant en QPV	27,6	44,7
Candidat d'origine maghrébine	25,1	39,4
Candidat au sexe non modal	27,6	53,9
Candidat signalant une orientation sexuelle	25,7	44,7

Comparaison 2015-2016/2017-2018

Introduction

Protocole

Résultats

Conclusion et discussion

Les deux professions sont comparables pour trois des 5 profils.

Les échantillons sont de même tailles entre les deux campagnes = même puissance statistique.

Pour les RA, le taux de succès du candidat de référence est stable. Celui du candidat maghrébin et celui du candidat résidant en QPV ont fortement augmenté, jusqu'à rendre les écarts non significatifs.

Pour les AS, le taux de succès du candidat de référence a augmenté de près de 5 points tandis que ceux des deux autres candidats de plus du double, jusqu'à rendre les écarts non significatifs.

		Référence	Origine Maghrébine	QPV	N
Responsable administratif	2015/16	29,8	21,6**	22,2**	171
	2017/18	28,2	25,1	27,6	163
Aide soignante	2015/16	39,8	27,7**	31,3*	76
	2017/18	44,7	39,4	44,7	83

Comparaison 2016/2018 – Ventilation par FP

Introduction
Protocole
Résultats
Conclusion et discussion

Responsable Administratif					
		Référence	Origine Maghrébine	QPV	N
FE	2015/16	25,93	18,52	25,93	54
	2017/18	12,28	14,04	17,54*	57
FT	2015/16	33,33	23,33**	22,22***	90
	2017/18	39,18	31,96*	35,05	97
FH	2015/16	25,93	22,22	14,81	27
	2017/18	11,11	22,22	11,11	9

Aides-Soignante					
		Référence	Origine Maghrébine	QPV	N
FE	2015/16	-	-	-	0
	2017/18	50,00	50,00	50,00	2
FT	2015/16	39,02	29,27*	34,15	41
	2017/18	53,66	53,66	51,22	41
FH	2015/16	40,48	26,19***	28,57**	42
	2017/18	33,33	21,21*	36,36	33

Nos résultats mettent en évidence l'existence de discriminations liées à l'origine dans la FPT (RA) et dans le privé (AS). Nous trouvons également une discrimination liée au sexe en faveur des femmes dans le privé (RA) et une discrimination liée à la réputation du lieu de résidence en faveur du candidat QPV dans la FPE (RA).

Globalement les discriminations selon l'origine et le lieu de résidence se réduisent entre la campagne de 2015-2016 et celle de 2017-2018.

En revanche, nous ne mettons pas en évidence de discriminations liée à l'orientation sexuelle suggérée par la participation à l'organisation des Gay Games. Ce qui ne prouve pas que ce type de discrimination n'existe pas.

Les explications possibles :

- Nous avons choisi un signal faible pour suggérer l'orientation sexuelle.
- Pour les femmes, l'anticipation par le recruteur d'une moindre probabilité de maternité d'une lesbienne relativement à une femme hétérosexuelle, pourrait compenser la discrimination liée à l'orientation sexuelle (Baert, 2014).
- Pour les hommes, nous avons testé une profession (RA) où le sexe modal est masculin, mais où les femmes sont malgré tout très présentes, de sorte que les stéréotypes de genre y sont peut-être moins prégnants que dans d'autres univers professionnels (Drydakis, 2015)

Contrairement au testing de 2016, on ne peut plus établir que la FP pratique globalement des discriminations dans l'accès à un entretien d'embauche (ce qui ne signifie pas qu'il n'en existe pas).

Les preuves statistiques de discrimination sont désormais très localisées : aides-soignantes dans la FPH, responsables administratifs dans la FPT...

Des résultats à considérer toutefois avec circonspection. Un testing ne fournit pas de mesure représentative de la discrimination à l'embauche, seulement des preuves de son existence.

Mais il s'agit sans conteste d'un signal positif du point de vue de l'égalité des chances des candidats au recrutement.